



ФГОС ВО
(версия 3++)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«ТЕХНОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ»**

ЧЕЛЯБИНСК 2026

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЧЕЛЯБИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ КУЛЬТУРЫ»

Кафедра социально-культурной деятельности

Фонд оценочных средств
по дисциплине
«Технологии организации деятельности учреждений культуры»

программа бакалавриата
«Педагогический менеджмент в дополнительном образовании»
по направлению подготовки
51.04.03 Социально-культурная деятельность
квалификация: магистр

Челябинск 2026

Фонд оценочных средств по дисциплине «Технологии организации деятельности учреждений культуры» составлен в соответствии с требованиями ФГОСВО по направлению подготовки 51.04.03 Социально-культурная деятельность.

Автор-составитель: Е. В. Семенова, доцент кафедры социально-культурной деятельности, к.п.н., доцент

Фонд оценочных средств по дисциплине «Технологии организации деятельности учреждений культуры» как составная часть ОПОП на заседании совета *культурологического* факультета рекомендован к рассмотрению экспертной комиссией, протокол № 08 от 22.04.2023.

Экспертиза проведена 15.05.2023, акт № 2023/СКДм

Фонд оценочных средств по дисциплине «Технологии организации деятельности учреждений культуры» как составная часть ОПОП утвержден на заседании Ученого совета института протокол № 08 от 29.05.2023.

Срок действия фонда оценочных средств по дисциплине «Технологии организации деятельности учреждений культуры» продлен на заседании Ученого совета института:

Учебный год	№ протокола, дата утверждения
2024/25	Протокол № 11 от 27.05.2024
2025/26	Протокол № 8 от 26.05.2025
2026/27	Протокол № 10 от 25.05.2026
2027/28	

1. СОСТАВНЫЕ ЧАСТИ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) представлен:

- ФОС в составе рабочей программы дисциплины;
- комплектом аттестационных педагогических измерительных материалов;
- материалами, необходимыми для оценки умений и владений (практико-ориентированные задания, используемые в период проведения промежуточной аттестации).

2. ФОС В СОСТАВЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

ФОС в соответствии с Положением «О порядке разработки и утверждении основных профессиональных образовательных программ – программ бакалавриата, специалитета и магистратуры» (утв. Ученым советом, протокол № 7 от 22.04.2019, приказ 83-п от 24.04.2019) входит в состав рабочей программы дисциплины (раздел № 6) и включает следующие пункты и подпункты:

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Таблица 6, 7.

6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

6.2.1. *Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования* Таблицы 8, 9

6.2.2. *Описание шкал оценивания.*

6.2.2.1. Описание шкалы оценивания ответа на зачете, экзамене. Таблица 10.

6.2.2.2. Описание шкалы оценивания Таблица 11.

6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и владений, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

6.3.1. *Материалы для подготовки к зачету, экзамену.* Таблица 12, 13.

6.3.2. *Темы и методические указания по подготовке рефератов, эссе и творческих заданий по дисциплине.*

6.3.3. *Методические указания по выполнению курсовой работы.*

6.3.4. *Типовые задания для проведения текущего контроля формирования компетенций.*

6.3.4.1. Планы семинарских занятий.

6.3.4.2. Задания для практических занятий.

6.3.4.3. Темы и задания для мелкогрупповых/индивидуальных занятий.

6.3.4.4. Типовые темы и задания контрольных работ (контрольного урока).

6.3.4.5. Тестовые задания.

6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и владений, характеризующих этапы формирования компетенций.

3. КОМПЛЕКТ АТТЕСТАЦИОННЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИЗМЕРИТЕЛЬНЫХ МАТЕРИАЛОВ

Спецификация АПИМ

Цель АПИМ	Оценка учебных достижений
Функция АПИМ	Контроль, диагностика
Вид контроля	Текущий контроль знаний обучающихся. Возможно применение в рамках промежуточной аттестации и проверки остаточ-

	ных знаний
Модель АПИМ	Уровневая модель представлена в трех взаимосвязанных блоках заданий: – Блок 1. Задания на уровне «знать» в форме «выбор одного, двух и более правильных ответов из предложенных» выявляют в основном знаниевый компонент по дисциплине и оцениваются по бинарной шкале «правильно-неправильно»; – Блок 2. Задания на уровне «знать» и «уметь» в форме «установление соответствия (последовательности)», в которых нет явного указания на способ выполнения, для их решения обучающийся самостоятельно выбирает один из изученных способов. Задания данного блока позволяют оценить не только знания по дисциплине, но и умения пользоваться ими при решении стандартных, типовых задач. – Блок 3. Задания на уровне «знать», «уметь», «владеть» представлены в форме кейс-задания, содержание которого предполагает использование комплекса умений и навыков, для того чтобы обучающийся мог самостоятельно сконструировать способ решения, комбинируя известные ему способы и привлекая междисциплинарные знания. Кейс-задание представляет собой учебное задание, состоящее из описания реальной ситуации и совокупности сформулированных к ней вопросов. Выполнение обучающимся кейс-заданий требует решения поставленной проблемы (ситуации) в целом и проявления умения анализировать конкретную информацию, проследивать причинно-следственные связи, выделять ключевые проблемы и методы их решения. – Блок 4. Задания на уровне «знать», «уметь», «владеть» представлены в форме открытых вопросов, предполагающих краткий свободный ответ.
Количество тестовых заданий	Не каждую компетенцию должно быть разработано 30 заданий, в т. ч. Блок 1 – 5 тестовых заданий; Блок 2 – 5 тестовых заданий; Блок 3 – 4 кейса Блок 4 – 16 открытых вопросов
Время тестирования (мин)	90 мин.
Планируемые результаты освоения	УК-5; ОПК-3
Перечень документов, используемых при планировании содержания теста	ФГОС ВО по направлению подготовки 51.04.03 Социально-культурная деятельность, рабочая программа дисциплины
Разработчики	Е. В. Семенова, зав. кафедрой социально-культурной деятельности, к.п.н., доцент
Экспертиза тестовых заданий	Проведена в рамках общей экспертизы ОПОП

Банк заданий с ответами

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия

Код задания	Задание	Ключ правильного ответа
Блок 1	Выберите правильный ответ(ы)	

1.1	Тип невербальной коммуникации, который основывается на тактильной системе восприятия партнёра и включает рукопожатия, поцелуи, поглаживания, объятия и т. д. называется... 1) Эмпатия 2) Толерантность 3) Проксемика 4) Такесика	4						
1.2	Процесс полной интеграцией человека в новую культуру с потерей связи со старой характеризуется... 1. Интеграция 2. Ассимиляция 3. Аккультурация 4. Коммуникация	2						
1.3	Культурный шок – это... 1. Стрессовое воздействие иной культуры на человека или общество 2. Культурный взрыв 3. Культурное насыщение 4. Культурный конфликт	1						
1.4	Под межкультурной коммуникацией понимает-ся... 1) Общение языковых личностей, принадлежащих к различным социальным сообществам 2) Общение языковых личностей, принадлежащих к различным профессиональным сообществам 3) Общение языковых личностей, принадлежащих к различным лингвокультурным сообществам 4) Общение языковых личностей, принадлежащих к различным национальным сообществам	4						
1.5	Основы теории межкультурной коммуникации заложил... 1) Г. Хофстеде 2) У. Самнер 3) Э. Холл 4) З. Фрейд	3						
Блок 2	Установите соответствие. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого. Учтите, что один из элементов правого столбца лишний. Ответ к заданиям запишите в виде сочетания цифр и букв, соблюдая последовательность левого столбца, без пробелов и знаков препинания. Например, 1А2Б3В							
2.1	Установите соответствие между признаками и видами культуры: <table><tr><th>Признаки</th><th>Виды</th></tr><tr><td>1) Серийность, тиражируемость</td><td>А) Коммерческий характер</td></tr><tr><td>2) Ярко выраженный развлекательный харак-</td><td>Б) Народная культу-ра</td></tr></table>	Признаки	Виды	1) Серийность, тиражируемость	А) Коммерческий характер	2) Ярко выраженный развлекательный харак-	Б) Народная культу-ра	1В2А3Б
Признаки	Виды							
1) Серийность, тиражируемость	А) Коммерческий характер							
2) Ярко выраженный развлекательный харак-	Б) Народная культу-ра							

	<table><tr><td>тер</td><td></td></tr><tr><td>3) Создание произведений анонимными авторами</td><td>В) Массовая культура</td></tr></table>	тер		3) Создание произведений анонимными авторами	В) Массовая культура					
тер										
3) Создание произведений анонимными авторами	В) Массовая культура									
2.2	Установите соответствие между признаками и видами культуры: <table><tr><th>Признаки</th><th>Виды</th></tr><tr><td>1) Влияние на социализацию индивида</td><td>А) Отсутствие ярко выраженной коммерческой направленности</td></tr><tr><td>2) Элитарная культура</td><td>Б) Сложность содержания</td></tr><tr><td>3) Массовая культура</td><td>В) Разнообразие используемых средств</td></tr></table>	Признаки	Виды	1) Влияние на социализацию индивида	А) Отсутствие ярко выраженной коммерческой направленности	2) Элитарная культура	Б) Сложность содержания	3) Массовая культура	В) Разнообразие используемых средств	1А2В3Б4Г
Признаки	Виды									
1) Влияние на социализацию индивида	А) Отсутствие ярко выраженной коммерческой направленности									
2) Элитарная культура	Б) Сложность содержания									
3) Массовая культура	В) Разнообразие используемых средств									
2.3	Государственный симфонический оркестр впервые исполнил симфонию современного композитора. Критики единодушно оценили музыкальное произведение как образец элитарной (высокой) культуры. Что позволило сделать им такой вывод? Запишите цифры, под которыми указаны признаки произведений элитарной культуры (в порядке возрастания от максимальной к минимальной оценке). - Использование технических средств для прослушивания. - Развлекательный характер произведения. - Отсутствие ярко выраженной коммерческой направленности деятельности композитора и исполнителей. - Установка на следование образцу, который перенимается от предшествующих поколений. - Чрезмерная сложность формы музыкального произведения. - Трудность восприятия произведения неподготовленными слушателями	456312								
2.4	Известный режиссёр начал активную рекламную кампанию своего нового фильма, который будет демонстрироваться по всем кинотеатрам страны и предназначен для широкого круга зрителей. Какие признаки данного вида культуры отражены в описанном примере (проранжируйте по степени значимости): - серийный, тиражируемый характер - развлекательный характер; - коммерческий характер	132								
2.5	Установите правильную последовательность взаимосвязанных компонентов для эффективной организации и работы команды	216453								

	с представительством разных культур: 1) Распределение ролей и ответственностей в составе команды с учетом национальных и/или этнических особенностей. 2) Определение целей и задач команды. 3) Обратная связь и анализ результатов работы команды. 4) Создание плана действий и разработка стратегии достижения поставленных целей с учетом национальных и/или этнических особенностей. 5) Проведение тренингов и обучения для улучшения инкультурации в команде. 6) Установление четких коммуникационно-этических правил внутри команды.	
Блок 3	<i>Кейс-задания предполагают работу с предложенным текстом. После его прочтения необходимо ответить на поставленные вопросы или выполнить задания</i>	
3.1	Дополните текст Для эффективного выполнения работы, обеспечивающей достижение целей организации, необходимо _____ полномочий. Вместе с _____ передаются и средства для выполнения работы, решения проблемы. Важное следствие _____ - создание определенного _____. Задача руководителя – _____ полномочия, чтобы сформировалась структура, отвечающая внутренним и внешним факторам (условиям). Критерием эффективности структуры является достижение _____ организации при минимуме затрат ресурсов. Этого добиваются оптимальным распределением и использованием ресурсов. Структура организации должна отвечать ее <i>стратегии</i>.	Распределение Правами и обязанностями Планирование Алгоритма действий Делегировать Оптимальной ресурсной
3.2	Предложите решение проблемной ситуации. Воздействие неформальных групп на достижение целей стало приобретать отрицательное воздействие. Это выражается в сопротивлении переменам, появляются слухи о возможных негативных следствиях перемен (потеря рабочего места, требование повышения уровня квалификационных требований, снижение заработка и т.д.). Как должен действовать руководитель в подобной ситуации	Максимальное информирование коллектива, персональная работа с лидерами мнений и поддержка и стимулирование инициатив инструментальных лидеров
3.3	Некоторым предприятиям удается функционировать удовлетворительно только ценой чрезмерной перегруженности работой высших руководителей. Очевидные меры по изменению методов и	Неэффективный тайм-менеджмент; введение IT-инструментария и технологий управления ресурсами

	процедур управления не позволяют уменьшить нагрузку руководителей, не приводят к ощутимым результатам. Сформулируйте проблему, предложите варианты решения возникшей проблемы	
3.4	Как вы будете вдохновлять свою команду, включающую представителей различных культур на успешное выполнение поставленной цели?	1) Установление ясной и вдохновляющей цели в этических и толерантных формулировках. 2) Создание толерантной рабочей атмосферы
Блок 4		
4.1	Что такое культурное многообразие?	Разнообразие языков и традиций, видов искусства, культурных практик
4.2	Как культурное многообразие влияет на экономику и политику?	Положительно влияет на экономический рост и политическую стабильность
4.3	Какие существуют способы культурного взаимодействия?	Прививка, диалог, интеграция
4.4	Какая теория лежит в основе культурно-исторических типов Н. Я. Данилевского?	Теория культурно-исторических типов, который определяется культурными, психологическими и другими факторами, присущими народу или группе близких по духу и языку народов. 10 культурно-исторических типов: египетский, китайский, ассирийско-вавилонно-финикийский, индийский, иранский, еврейский, греческий, римский, арабский и романо-германский
4.5	Какой взгляд приписывает наибольшее влияние разных цивилизаций на мировую культуру?	Европоцентризм
4.6	Что такое культурный шок?	Состояние дезориентации при попадании в иную культурную среду
4.7	Образ мыслей отдельного человека или группы людей называется	менталитетом
4.8	Основным условием успешного развития мировой культуры является...?	многообразие и продуктивный диалог культур; рост взаимосвязей; самобытность и опыт обмена
4.9	Основными факторами, оказавшими влияние на формирование менталитета, являются... ?	природно-географические условия; социально-исторические аспекты; вероисповедание;

		образование; индивидуальная эволюция; мировоззрение родителей; биологические причины; влияние отдельных личностей (учителей, тренеров, друзей); социальные учреждения; литературные произведения, кинокартины и другие виды искусства, с которыми человек знакомится с детства
4.10	Дайте определение понятию «ксенофобия».	Это нетерпимость к кому-либо или чему-либо чужому, незна- комому, непривычному. Она ведёт к исключению из местно- го сообщества определённых категорий лиц и их дискрими- нации
4.11	Кросс-культурная грамотность - это...?	понимание культур других на- родов
4.12	Что такое «диалог культур»?	это процесс взаимодействия между разными культурами, который включает обмен идея- ми, знаниями, традициями и опытом. Проявления диалога культур можно наблюдать в межкультурном туризме, меж- культурном образовании и межкультурном искусстве
4.13	Что такое «глобализация культуры»?	это процесс передачи идей, смыслов и ценностей по всему миру через интернет, средства массовой информации и меж- дународные путешествия. Она усиливает процессы товарного обмена и колонизации, форми- рует общие нормы и знания, способствует взаимосвязям между различными культурами и группами населения
4.14	Что такое «интеграция культуры»?	это процесс объединения и взаимодействия различных культурных элементов, групп, регионов и институтов с целью обогащения и сохранения их самобытности. Она происходит на основе близости культурных кодов, сходства основных эле- ментов культуры и семиотиче- ского базиса

4.15	Зачем учитывать особенности национальной культуры при взаимодействии?	Особенности национальной культуры нужно учитывать при взаимодействии, чтобы избежать недопонимания и конфликтов. Это помогает адаптироваться к стилю общения, учитывать покупательское поведение и религиозные нормы партнёра. Уважение к культурным особенностям способствует построению доверительных отношений и успешному сотрудничеству
4.16	Чем обусловлена эффективность межнациональных проектных групп?	Межнациональные проектные группы могут быть более эффективны, потому что они объединяют специалистов из разных стран и культур. Это позволяет обмениваться опытом, находить новые идеи и подходы к решению проблем, а также преодолевать стереотипы и предрассудки

ОПК-3 Способен руководить коллективом в сфере профессиональной и педагогической деятельности на основе норм социальной и этической ответственности

Код задания	Задание	Ключ правильного ответа
Блок 1	Выберите правильный ответ(ы)	
1.1	<i>К принципам профессиональной этики современного менеджмента относится:</i> 1) власть и влияние 2) ответственность и подотчетность 3) единоначалие 4) руководство и лидерство	2, 4
1.2	<i>К профессиональным стандартам современного менеджмента относится:</i> 1) авторитарное лидерство 2) соблюдение этических нормативов 3) власть и руководство 4) корпоративная социальная ответственность	4
1.3	<i>К профессиональным стандартам принятия управленческих решений относится:</i> 1) использование ситуационного подхода 2) диагностика рисков и угроз 3) оценка качества условий труда 4) привлечение экспертов	2
1.4	<i>Использование конфиденциальной информации в</i>	1

	<i>личных целях запрещает принцип... профессиональной этики принятия управленческих решений.</i> 1) конфиденциальности 2) беспристрастности 3) ответственности 4) законности	
1.5	<i>Нарушением этики управления человеческими ресурсами является...</i> 1) обеспечение равных возможностей для всех сотрудников 2) сокрытие информации о кандидате от менеджера по найму 3) предоставление обратной связи сотрудникам в частном порядке 4) содействие разнообразию и инклюзивности на рабочем месте	2,3
1.6	<i>В отношении этических принципов управления человеческими ресурсами верно то, что...</i> 1) они основаны на личных убеждениях руководителя 2) они являются обязательными для всех сотрудников 3) они могут меняться в зависимости от организации и отрасли 4) они не имеют юридической силы	2,3
1.7	<i>Этический конфликт интересов для специалиста по управлению человеческими ресурсами возможен в ситуации, когда происходит...</i> 1) наем члена семьи на должность в организации 2) принятие подарка от поставщика 3) получение помощи профсоюза 4) получение степени в области управления человеческими ресурсами	1,2
1.8	<i>Примером соблюдения этики в процессе найма является...</i> 1) использование нейтрального языка в объявлениях о вакансиях 2) выборочная проверка кандидатов на наличие судимостей 3) предпочтение кандидатам с определенными демографическими характеристиками 4) отказ в найме кандидату из-за его религиозных убеждений	1
1.9	<i>Ответственность за установление этических стандартов для специалистов по управлению человеческими ресурсами несет...</i> 1) Общество управления человеческими ресурсами (SHRM) 2) Американская ассоциация управления персоналом (APM)	1

	3) Международная организация труда (МОТ) 4) Трудовая инспекция																							
1.10	<i>Нарушением этики управления конфликтами является...</i> 1) признание и уважение различных точек зрения 2) использование манипулятивных тактик для достижения желаемого результата 3) поощрение открытого и честного общения 4) попытка найти взаимовыгодное решение	2																						
Блок 2	Установите соответствие. Каждому элементу левого столбца соответствует только один элемент правого. Учтите, что один из элементов правого столбца лишний. Ответ к заданиям запишите в виде сочетания цифр и букв, соблюдая последовательность левого столбца, без пробелов и знаков препинания. Например, 1А2Б3В																							
2.1	<i>Прочитайте каждое утверждение и укажите, соответствует ли оно этическим принципам лидерства.</i> <table><tr><th>Утверждения</th><th>Соответствие</th></tr><tr><td>1. Лидеры должны быть честными и прозрачными в своем общении</td><td>А. соответствует</td></tr><tr><td>2. Лидеры должны ставить интересы организации выше своих собственных</td><td>Б. не соответствует</td></tr><tr><td>3. Лидеры могут использовать свое положение для личной выгоды</td><td></td></tr><tr><td>4. Лидеры должны уважать права и достоинство других</td><td></td></tr><tr><td>5. Лидеры могут поощрять неэтичное поведение среди последователей</td><td></td></tr><tr><td>6. Лидеры должны признавать и вознаграждать заслуги последователей</td><td></td></tr><tr><td>7. Лидеры должны избегать конфликтов интересов</td><td></td></tr><tr><td>8. Лидеры должны быть образцами для подражания для своих последователей</td><td></td></tr><tr><td>9. Лидеры могут скрывать информацию от членов организации</td><td></td></tr><tr><td>10. Лидеры должны использовать угрозы или принуждение для достижения целей</td><td></td></tr></table>	Утверждения	Соответствие	1. Лидеры должны быть честными и прозрачными в своем общении	А. соответствует	2. Лидеры должны ставить интересы организации выше своих собственных	Б. не соответствует	3. Лидеры могут использовать свое положение для личной выгоды		4. Лидеры должны уважать права и достоинство других		5. Лидеры могут поощрять неэтичное поведение среди последователей		6. Лидеры должны признавать и вознаграждать заслуги последователей		7. Лидеры должны избегать конфликтов интересов		8. Лидеры должны быть образцами для подражания для своих последователей		9. Лидеры могут скрывать информацию от членов организации		10. Лидеры должны использовать угрозы или принуждение для достижения целей		1А2А3Б4А5Б6А7А8А9Б10Б
Утверждения	Соответствие																							
1. Лидеры должны быть честными и прозрачными в своем общении	А. соответствует																							
2. Лидеры должны ставить интересы организации выше своих собственных	Б. не соответствует																							
3. Лидеры могут использовать свое положение для личной выгоды																								
4. Лидеры должны уважать права и достоинство других																								
5. Лидеры могут поощрять неэтичное поведение среди последователей																								
6. Лидеры должны признавать и вознаграждать заслуги последователей																								
7. Лидеры должны избегать конфликтов интересов																								
8. Лидеры должны быть образцами для подражания для своих последователей																								
9. Лидеры могут скрывать информацию от членов организации																								
10. Лидеры должны использовать угрозы или принуждение для достижения целей																								
2.2	<i>Прочитайте каждое утверждение и укажите, соответствует ли оно этическим принципам управления конфликтами.</i>	1Б2А3Б4А5Б6Б7А8Б9А10А																						

	<table><tr><th>Утверждения</th><th>Соответствие</th></tr><tr><td>1. Менеджеры должны избегать вмешательства в конфликты между сотрудниками</td><td>А. соответствует</td></tr><tr><td>2. Менеджеры должны быть беспристрастными и справедливыми в разрешении конфликтов</td><td>Б. не соответствует</td></tr><tr><td>3. Менеджеры могут использовать свое положение для оказания давления на стороны конфликта</td><td></td></tr><tr><td>4. Менеджеры должны поощрять открытое и честное общение во время конфликтов</td><td></td></tr><tr><td>5. Менеджеры должны скрывать информацию от сторон конфликта</td><td></td></tr><tr><td>6. Менеджеры должны сосредоточиться на поиске виновных, а не на решении проблемы</td><td></td></tr><tr><td>7. Менеджеры должны уважать права и достоинство всех сторон конфликта</td><td></td></tr><tr><td>8. Менеджеры могут использовать угрозы или принуждение для разрешения конфликтов</td><td></td></tr><tr><td>9. Менеджеры должны признавать и вознаграждать усилия по разрешению конфликтов</td><td></td></tr><tr><td>10. Менеджеры должны избегать конфликтов интересов при разрешении конфликтов</td><td></td></tr></table>	Утверждения	Соответствие	1. Менеджеры должны избегать вмешательства в конфликты между сотрудниками	А. соответствует	2. Менеджеры должны быть беспристрастными и справедливыми в разрешении конфликтов	Б. не соответствует	3. Менеджеры могут использовать свое положение для оказания давления на стороны конфликта		4. Менеджеры должны поощрять открытое и честное общение во время конфликтов		5. Менеджеры должны скрывать информацию от сторон конфликта		6. Менеджеры должны сосредоточиться на поиске виновных, а не на решении проблемы		7. Менеджеры должны уважать права и достоинство всех сторон конфликта		8. Менеджеры могут использовать угрозы или принуждение для разрешения конфликтов		9. Менеджеры должны признавать и вознаграждать усилия по разрешению конфликтов		10. Менеджеры должны избегать конфликтов интересов при разрешении конфликтов		
Утверждения	Соответствие																							
1. Менеджеры должны избегать вмешательства в конфликты между сотрудниками	А. соответствует																							
2. Менеджеры должны быть беспристрастными и справедливыми в разрешении конфликтов	Б. не соответствует																							
3. Менеджеры могут использовать свое положение для оказания давления на стороны конфликта																								
4. Менеджеры должны поощрять открытое и честное общение во время конфликтов																								
5. Менеджеры должны скрывать информацию от сторон конфликта																								
6. Менеджеры должны сосредоточиться на поиске виновных, а не на решении проблемы																								
7. Менеджеры должны уважать права и достоинство всех сторон конфликта																								
8. Менеджеры могут использовать угрозы или принуждение для разрешения конфликтов																								
9. Менеджеры должны признавать и вознаграждать усилия по разрешению конфликтов																								
10. Менеджеры должны избегать конфликтов интересов при разрешении конфликтов																								
2.3	Вы работаете в компании, которая имеет строгий дресс-код. Определите этические приоритеты Вашей реакции на отклонение коллеги от этого дресс-кода (от самого конструктивного до самого деструктивного) 1) Сообщите об этом руководителю или отделу кадров. 2) Поговорите с коллегой наедине и вежливо попросите его соблюдать дресс-код. 3) Ничего не скажете, потому что не хотите создавать конфликт. 4) Насмехаетесь над коллегой за нарушение дресс-кода.	2314																						
2.4	Вы работаете в команде, которая поощряет сотрудников к тому, чтобы они сообщали о неэтичном поведении. Проранжируйте по степени конструктивности достигаемого результата свои возможные действия (от самого конструктивного до самого деструктивного) 1) Будете злиться на коллегу и попытаетесь отомстить ему. 2) Признаете свою ошибку и поблагодарите коллегу за	2→(1,3,4)																						

	то, что он сообщил о ней. 3) Будете отрицать свою ошибку и попытаетесь дискредитировать коллегу. 4) Подадите жалобу на коллегу за ложный донос											
2.5	<i>Школы менеджмента развивались, «приращивая» этический ресурс. Приведите в соответствие название школы и ее характеристику</i> <table><tr><th>Школа</th><th>Характеристика</th></tr><tr><td>1. человеческих отношений</td><td>А. организация – открытая система</td></tr><tr><td>2. научного управления</td><td>Б. адаптация к изменениям</td></tr><tr><td>3. стратегического управления</td><td>В. мотивация</td></tr><tr><td>4.</td><td>Г. взаимодействие с внешней средой</td></tr></table>	Школа	Характеристика	1. человеческих отношений	А. организация – открытая система	2. научного управления	Б. адаптация к изменениям	3. стратегического управления	В. мотивация	4.	Г. взаимодействие с внешней средой	1В2АГЗБ
Школа	Характеристика											
1. человеческих отношений	А. организация – открытая система											
2. научного управления	Б. адаптация к изменениям											
3. стратегического управления	В. мотивация											
4.	Г. взаимодействие с внешней средой											
	Расположите следующие события (явления, процессы и т.п.) в правильной последовательности. Ответ к заданиям запишите в виде сочетания цифр, которыми обозначены события (явления, процессы и т.п.) в правильной последовательности, без пробелов и знаков препинания. Например, 3421											
2.6	<i>Вы работаете над групповым проектом, и один из членов команды постоянно опаздывает на встречи и сдает свою работу с опозданием. Проранжируйте Ваши действия с точки зрения профессиональной этики и эффективности достижения желаемого результата</i> 1) Прямо скажете им, что их поведение неприемлемо. 2) Поговорите с ним наедине и попытаетесь понять, почему он опаздывает. 3) Ничего не скажете, потому что не хотите создавать конфликт. 4) Попросите руководителя проекта вмешаться.	2143										
2.7	<i>Вы обнаружили ошибку в работе другого члена команды. Определите по степени снижения корректности возможные действия</i> 1) Укажете на ошибку напрямую и потребуете ее исправления. 2) Сообщите об ошибке руководителю проекта и позвольте ему разобраться с ней. 3) Поговорите с членом команды наедине и предложите свою помощь в исправлении ошибки. 4) Ничего не скажете, потому что не хотите обидеть члена команды	3124										
2.8	<i>Вы не согласны с решением, принятым командой. Как этично выразить свое несогласие (проранжируйте по основанию снижающейся эффективности / этичности)</i> 1) Сохраните свое мнение при себе, чтобы избежать конфликта. 2) Выразите свое несогласие вежливо и профессионально, объяснив свою точку зрения. 3) Открыто выступите против решения и попытае-	2341										

	тесь убедить команду изменить его. 4) Подайте жалобу руководителю проекта	
2.9	<i>Вы стали свидетелем того, как член команды ведет себя незрительно. Как вы поступите в первую (вторую, третью и четвертую) очередь?</i> 1) Сообщите об этом руководителю проекта или соответствующим органам. 2) Поговорите с членом команды напрямую и попытаетесь убедить его изменить свое поведение. 3) Ничего не скажете, потому что не хотите создавать волнений. 4) Распространите слухи о поведении члена команды	2→(1,3,4)
2.10	<i>Вы работаете над проектом, который требует много времени и усилий. Как (со снижающейся корректностью) Вы поступите?</i> 1) Возьмете на себя дополнительную работу, чтобы компенсировать их отсутствие вклада. 2) Поговорите с членами команды и попытаетесь мотивировать их на участие. 3) Сообщите руководителю проекта об их отсутствии вклада. 4) Ничего не скажете, потому что не хотите создавать конфликт	2314
Блок 3	Кейс-задания предполагают работу с предложенным текстом. После его прочтения необходимо ответить на поставленные вопросы или выполнить задания	
3.1	<i>«В основу современной этики менеджмента входят 3 основных положения, являющихся наиболее важными, с точки зрения ученых:</i> <i>1) создание материальных ценностей рассматривается как важный процесс развития;</i> <i>2) вся прибыль (а также другие доходы производства) - результата достижения поставленных целей, являющихся общественно значимыми;</i> <i>3) при разрешении проблем, которые возникают между людьми в деловом мире, на первом месте стоят межличностные отношения, и только потом производство продукции [Давлетгаряева Р.Г. Универсальная этика и глобальные проблемы современности // Научное обеспечение инновационного развития АПК : материалы Всеросс. науч.-практ. конф. в рамках XX Юбилейной специализированной выставки «АгроКомплекс-2010». – 2010. – С. 228-229]</i> <i>Проанализируйте предложенный отрывок и сформулируйте его ключевую мысль</i>	Ключевой результат бизнес-процессов – позитивные изменения в обществе
3.2	<i>«Этика постиндустриального общества только начинает формироваться, но уже очевидно, что по своим исходным интуициям она противоположна этике успеха и воспроизводит традиционную этику выживания. Тем не менее, между традиционной и современной версиями этики выживания существуют отличия.</i>	Ответственность менеджера определяет не только его личную ответственность, но и ответственность за команду, процесс, результат

	Главное отличие касается субъекта выживания. Если для традиционного общества это была отдельная община, то сегодня - все человечество. Этика выживания могла формироваться путем проб и ошибок, то есть жертвуя теми общинами, которые по каким-либо причинам избирали неверный путь развития. Современное общество не имеет права на ошибку - у него есть надежда на будущее, только в том случае, если избранный путь будет изначально правильным. Второе отличие вытекает из первого. Этика выживания традиционного общества формировалась эволюционным путем: она стремилась к своей цели вне зависимости от того, осознавали ее носители эту цель, или нет. Современное человечество не может больше надеяться на «невидимую руку» эволюции, которая автоматически привела бы его к решению проблемы выживания. Оно должно рационально осмыслить эту проблему, а каждый отдельный человек - принять на себя осознанную ответственность за ее решение» [Сычев, А. А. Этика выживания и этика успеха // Ведомости прикладной этики. – 2016. – С. 76-89, с. 87-88] Синтезируйте вывод о важнейшем положении предложенной цитаты.	
3.3	«Современная деловая этика, по мнению многих ученых, должна основываться на трех важнейших положениях: - создание материальных ценностей во всем многообразии форм рассматривается как изначально важный процесс; - прибыль и другие доходы рассматриваются как результат достижения различных общественно значимых целей; - приоритет в разрешении проблем, возникающих в деловом мире, должен отдаваться интересам межличностных отношений, а не производству продукции» [Игебаева, Ф. А. Этические основы деятельности современного делового человека // Современный мир: экономика, история, образование, культура. – Уфа. – 2009. – С.110-113] Проведите критический анализ предложенного текста и сформулируйте важнейший вывод цитаты.	Современный ответственный бизнес должен быть ориентирован на улучшение качества жизни общества, а не на получение прибыли
3.4	Одним из общепринятых этических принципов руководителя является авансирование доверием, когда в коллективе создаются благоприятные условия для принятия решений и их выполнения; каждому оказывается максимальное доверие - его потенциалу, квалификации, ответственности. Проанализируйте предложенный текст. Сформулируйте главное условие реализации данного принципа.	Доверие руководителя к своему профессионализму
Блок 4		
4.1	Назовите три ключевых принципа, которые должны соблюдать современные менеджеры, чтобы соответствовать профессиональным стандартам в своей работе?	Этичность, ответственность, лояльность
4.2	Какой из следующих принципов является основным в профессиональной этике менеджмента и почему?	Честность и добросовестность определяют доверие к

	1. Честность и добросовестность 2. Прибыльность любой ценой 3. Личная выгода 4. Конкуренция доступными средствами	менеджеру, его профессионализму, его действиям. Это – основа репутации.
4.3	<i>Какое из следующих действий считается базовым в этике менеджера и почему?</i> 1. Обеспечение безопасной и здоровой рабочей среды для сотрудников 2. Использование служебного положения для получения максимальной прибыли 3. Уважение конфиденциальности клиентов 4. Соблюдение законов и правил	Соблюдение законов и правил как базовый уровень, позволяющий фундаментально «прирачивать» корпоративную социальную ответственность
4.4	<i>Какая из следующих этических ситуаций представляет собой худший конфликт интересов для менеджера и почему?</i> 1. Владение акциями компании-конкурента 2. Получение подарков от поставщиков 3. Принятие решений, которые выгодны партнерам	Владение акциями компании-конкурента – худшая из ситуаций, поскольку может стать фактором ослабления собственного бизнеса; остальные ситуации имеют либо ограниченный личный, либо стимулирующий партнерство круг влияния
4.5	<i>Какая из следующих мер может быть наиболее действенной для менеджера в поддержке высоких этических стандартов и как?</i> 1. Обучение по этике 2. Кодексы этики 3. Системы отчетности о правонарушениях	В зависимости от жизненного цикла организации, может быть любая из мер более полезна. По факту, в перечне представлены варианты текущего, предварительного и итогового контроля
4.6	<i>Каковы последствия неэтичного поведения менеджера?</i>	Потеря доверия и уважения, юридические санкции, ущерб репутации организации. Следствие – финансовые потери
4.7	<i>Какое из следующих действий считается неэтичным при принятии управленческих решений?</i> 1. Рассмотрение всех заинтересованных сторон 2. Использование неполной информации 3. Принятие стратегических решений, основанных на личном мнении 4. Учет долгосрочных последствий решений	Стратегические решения, основанные на личном мнении страдают от неполной информации, поскольку не учитывают интересы всех заинтересованных сторон
4.8	<i>Какая из следующих ситуаций представляет собой наиболее острый конфликт интересов при принятии управленческих решений?</i> 1. Менеджер принимает решение о покупке оборудования у компании, в которой у него есть финансовая заинтересованность 2. Менеджер принимает решение о повышении зарплаты своему другу 3. Менеджер принимает решение о сокращении штата, которое затронет его собственный отдел	По степени остроты внутриличностного конфликта менеджера. Первая ситуация связана с личной финансовой заинтересованностью; в основе второй – дружеские отношения (социальная заинтересованность); третья ситуация – управленческий интерес
4.9	<i>Какая из следующих обязанностей является ключевой для этического руководителя команды?</i>	Уважение профессионализма сотрудников. Остальное

	1. Уважение достоинства и прав членов команды 2. Обеспечение справедливого и беспристрастного общения 3. Сохранение конфиденциальности и соблюдение границ	– норма.
4.10	<i>Как этический руководитель команды может справиться с конфликтом интересов?</i> 1. Раскрыть конфликт и действовать по решению команды 2. Скрыть конфликт и принять решение, которое принесет пользу команде 3. Передать решение другому лицу 4. Игнорировать конфликт	Любое из решений будет верным в разных ситуациях (ситуативность: время, место, задача, процесс, ресурсы, люди и др.)
4.11	<i>Какое из следующих действий является примером неэтичного поведения в лидерстве?</i> 1. Принятие решений на основе стереотипных предпочтений 2. Поощрение открытого общения и обратной связи 3. Признание заслуг сотрудников 4. Наказание за ошибки	d
4.12	<i>Как этическая корпоративная культура может справиться с неэтичным поведением сотрудников?</i> 1. Игнорировать поведение 2. Наказать сотрудников, нарушивших этические нормы 3. Провести расследование и принять соответствующие меры 4. Поощрять сотрудников сообщать о неэтичном поведении	В соответствии с корпоративными нормами, расследование и/или сообщение о неэтичном поведении могут быть решением; в общем случае этическими управленческими действиями являются: получение достоверной информации о случившемся и принятие мер предотвращения таких ситуаций в будущем
4.13	<i>Какое из следующих действий является худшим примером неэтичного поведения в корпоративной культуре? Почему?</i> 1. Соккрытие (донесение неполной) информации от сотрудников 2. Поощрение конкуренции между сотрудниками 3. Предоставление неполной информации клиентам	Ситуативно каждая из ситуаций может стать худшей; все зависит от последствий для организации. В первом случае – основания для конфликта; во втором – деструктивность в поведении внутри команды; третий случай грозит потерей репутации
4.14	<i>Вы хорошо знакомы с концепцией поколений. Этично ли общаться с сотрудниками по-разному, в зависимости от их возраста?</i>	Личные контакты допустимы; но в рамках должностных обязанностей будет рационально придерживаться принятых в организации этических норм
4.15	<i>«Начальник всегда прав». Обоснуйте, да или нет</i>	Да, если берет на себя ответственность
4.16	<i>«Клиент всегда прав». Обоснуйте, да или нет</i>	Да, если он имеет полную информацию

4. МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ УМЕНИЙ И ВЛАДЕНИЙ

(ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ЗАДАНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ПЕРИОД ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ)

Задание № 1. Социально-культурная деятельность и управление учреждениями культуры: закономерности развития

Кейс: организация и проведение новогоднего вечера отдыха для молодёжи.

Задача: разработать план мероприятий и рассчитать смету расходов для проведения новогоднего вечера отдыха для молодёжи.

Действия:

1. Планирование: составить план мероприятий, включающий конкурсы, игры, танцы и другие развлечения.
2. Организация: пригласить молодёжные коллективы, аниматоров, ведущих и артистов для проведения вечера.
3. Реклама: разместить информацию о мероприятии в социальных сетях, на сайте учреждения культуры и в местных СМИ.
4. Смета расходов: определить стоимость аренды помещения, оборудования, декораций, продуктов питания, напитков и развлекательных услуг.
5. Финансирование: найти спонсоров или партнёров для покрытия части расходов.

Дайте критический анализ кейса и предложите рекомендации по его «спасению».

Задание № 2. Социально-культурная деятельность как объект управления

Представьте в виде схемы влияние уровня профессиональной подготовки участников управления, индивидуальных социальных фильтров и государственной политики на функционирование и развитие учреждений культуры.

Задание № 3. Социально-культурная деятельность как самоуправляемый процесс

Представьте в виде схемы взаимосвязь компонентов самосознания, самооценки, самоорганизации и самоуправления, а также роль компетенции саморазвития в процессе профессионального развития персонала учреждения культуры.

ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ В ФОС ПО ДИСЦИПЛИНЕ

В ФОС по дисциплине внесены следующие изменения:

Учебный год	Реквизиты протокола Ученого со- вета	Номер раздела, подразде- ла	Содержание изменений и дополнений
2024/25	Протокол № 11 от 27.05.2024		Без изменений
2025/26	Протокол № 8 от 26.05.2025		
2026/27	Протокол № 10 от 25.05.2026		
2027/28	Протокол № ДД.ММ.ГГГГ		